

AUDIT TATA KELOLA TEKNOLOGI INFORMASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN XYZ

I Nyoman Andi Nugraha^{a1}, Gusti Made Arya Sasmita^{a2}, AA.Kt Agung Cahyawan
Wiranatha^{a3}

^aProgram Studi Teknologi Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Udayana, Bali
e-mail: nymandinugraha98@email.com, aryasasmita@unud.ac.id,
agung.cahyawan@unud.ac.id

Abstrak

Audit tata kelola TI di perlukan untuk menguji dan mengukur pengendalian teknologi informasi yang di terapkan pada suatu instansi untuk mendukung mencapai tujuan instansi. Badan Kepegawaian XYZ merupakan suatu instansi yang bertugas pada bidang layanan kepegawaian dan bertugas mengatur tata usaha badan kepegawaian. pelaksanaan audit tata kelola TI pada Badan Kepegawaian XYZ yang diawali dari melakukan observasi dan wawancara untuk menentukan titik kritis yang selanjutnya dianalisis dan kemudian melakukan penyebaran kuisisioner tingkat kepentingan yang hasil tingkat kepentingan memperoleh nilai capability level pada domain APO11, APO04, DSS02, BAI09, dan APO07. Nilai capability level selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan tingkat kesenjangan yang selanjutnya dilakukan pemberian rekomendasi dengan standar COBIT 5 dan ISO 38500 untuk meningkatkan layanan tata kelola TI di Badan Kepegawaian XYZ. Domain APO07 dipilih dalam hal ini yang nantinya memberikan rekomendasi terhadap hal yang dapat diimplementasikan, yang merujuk pada bagaimana pegawai dapat memberikan layanan yang optimal kepada ASN. Pemberian rekomendasi disini hanya berfokus pada proses TI APO07, karena proses TI APO07 berkaitan langsung dengan fungsi utama dari Badan Kepegawaian XYZ.

Kata kunci: Audit Tata Kelola TI, COBIT 5, ISO 38500

Abstract

IT governance audits are needed to test and measure information technology controls that are applied to an agency to support achieving agency goals. XYZ Personnel Agency is an agency in charge of the field of personnel services and in charge of managing the administration of the personnel agency. the implementation of an IT governance audit at the XYZ Personnel Board, starting with conducting observations and interviews to determine critical points which are then analyzed and then distributing a questionnaire of importance level which results in the level of interest obtaining a capability level value in the domains APO11, APO04, DSS02, BAI09, and APO07 . The capability level value is then analyzed to obtain the level of gap which is then carried out by providing recommendations with the COBIT 5 and ISO 38500 standards to improve IT governance services at the XYZ Personnel Agency. The APO07 domain was chosen in this case, which will later provide recommendations on what can be implemented, which refers to how employees can provide optimal services to ASN. The recommendation here only focuses on the APO07 IT process, because the APO07 IT process is directly related to the main function of the XYZ Personnel Agency.

Keywords: Information technology governance audit, COBIT 5, ISO 38500

1. Pendahuluan

Pengembangan tata kelola TI yang efektif merupakan tata kelola yang memiliki struktur dan strategi TI dari suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan tata kelola TI pada suatu organisasi dan dapat memenuhi kebutuhan bisnis dalam menerapkan teknologi informasi pada

tata kelola suatu organisasi [1]. Badan Kepegawaian XYZ merupakan sebuah badan yang mengurus masalah pendataan dan administrasi setiap pegawai negeri. Sebagai salah satu badan resmi yang memikul masalah pendataan, tentunya keakuratan data dari Badan Kepegawaian XYZ. Guna menjalankan tugasnya dalam melayani ASN (Aparatur Sipil Negara).

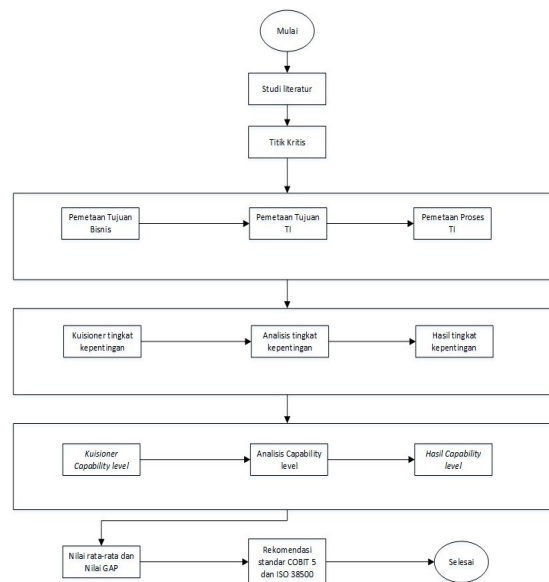
Dalam penerapannya sendiri, terdapat beberapa kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian XYZ dalam pengaplikasian teknologi informasi guna menunjang kemajuan pelayanan yang diberikan ke para ASN. Beberapa masalah tersebut menyangkut permasalahan dalam pengelolaan database kepegawaian yang terdapat di Badan Kepegawaian XYZ. Selain itu masih kurangnya kemampuan pegawai dalam memaksimalkan penggunaan dari teknologi itu sendiri, menjadi masalah lain, yang mana mempengaruhi kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan.

Tata Kelola TI dalam penerapannya bisa menggunakan berbagai macam *framework* yang bisa digunakan oleh perusahaan dalam tata kelola teknologi informasi. *Framework* digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan dan memperbaiki tata kelola dari suatu perusahaan [2].

COBIT adalah sekumpulan dokumentasi *best practice* untuk *IT Governance* yang dapat membantu auditor untuk memberikan saran perbaikan. Cobit 5 digunakan karena untuk menjalankan dan meningkatkan pengontrolan TI, juga berisi tujuan pengendalian, petunjuk audit, kinerja dan hasil metric, factor kesuksesan dan *maturity* model [3]. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan audit tata kelola TI pada Badan Kepegawaian XYZ yang menggunakan kerangka COBIT 5 dan ISO 38500 yang merupakan sebuah standar atau kerangka kerja dalam melakukan proses evaluasi terkait dengan tata kelola teknologi informasi.

2. Metode Penelitian

Metodologi Alur penelitian yang berjudul “Audit tata kelola TI menggunakan frsmework COBIT 5 dan ISO 38500 dengan studi kasus di Badan Kepegawaian XYZ” ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Alur Penelitian

Adapun proses yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi beberapa hal yang diantaranya adalah studi kepustakaan, observasi dan wawancara (titik kritis), studi literature, wawancara, kuisiomer, pengolahan data, serta membuat saran perbaikan berdasarkan COBIT 5 dan ISO 38500.

3. Studi Literatur

Studi literatur ini merujuk pada teori-teori yang digunakan dalam mendukung setiap pernyataan, dan bersumber pada buku, jurnal, dan situs-situs di internet, yang berhubungan dengan evaluasi kelola TI dengan menggunakan framework COBIT 5 dan ISO 38500.

3.1. Audit

Audit adalah salah satu proses yang banyak digunakan untuk mengevaluasi suatu kinerja sebuah sistem. Tujuannya secara sederhana adalah untuk memberikan pandangan baru terhadap sistem yang bersifat objektif, sehingga selanjutnya memberikan penilaian tentang proses bisnis yang dijalankan pada instansi selanjutnya hasilnya dapat dikomunikasikan kepada pihak terkait [4].

3.2. Tata Kelola Teknologi Informasi

Tata Kelola TI merupakan beberapa proses yang digunakan oleh beberapa perusahaan yang berpusat pada proses bisnis dari perusahaan tersebut. Tata kelola TI ini merupakan seperangkat aturan ataupun kebijakan terkait TI yang bertujuan untuk menciptakan manajemen yang lebih efektif dalam sebuah organisasi. Dalam proses kerjanya, tata kelola TI memberikan evaluasi terhadap kinerja dari TI dari perusahaan dan memberikan identifikasi terhadap hal-hal terkait TI yang dapat membantu pertumbuhan dari sebuah bisnis [5].

3.3. Analisis Tingkat Kesenjangan

Mengetahui tingkat kapabilitas yang diperoleh dengan sistem yang sedang berjalan terhadap tingkat kapabilitas yang akan dituju dan hasil yang diharapkan dari analisis ini adalah saran perbaikan tata kelola [6].

4. Result and Discussion

Pada proses audit dilakukan di mulai dari proses pemetaan titik kritis dengan tujuan bisnis pada COBIT 5.

4.1. Identifikasi Tujuan Bisnis

Identifikasi tujuan bisnis merupakan langkah awal dilakukannya audit dengan melakukan pemetaan titik kritis dengan tujuan bisnis yang dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Identifikasi Tujuan Bisnis

Titik Kritis	No	Tujuan Bisnis	Prespektif pelanggan
Belum maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian sehingga kualitas pelayanan kepegawaian (ASN) kurang maksimal	11	Optimasi fungsi bisnis proses	Perspektif pelanggan
Kurang optimalnya pelayanan lewat email dan telepon	14	Staff dan operasional yang produktif	Perspektif pelanggan
ASN yang belum sepenuhnya paham tentang system pelayanan yang ada.	11	Optimasi fungsi bisnis proses	Perspektif pelanggan
Terbatasnya untuk mendukung pelaksanaan tugas pelayanan aparatur dan kegiatan lainnya	12	Optimisasi fungsi biaya bisnis proses	Perspektif Internal
Database yang dimiliki masih belum tersusun dengan baik	11	Optimasi fungsi bisnis proses	Perspektif Internal
Gedung relative kecil, sehingga sering terganggunya pegawai dalam melakukan pekerjaannya ataupun dalam melayani pelayanan terhadap ASN	11	Optimasi fungsi bisnis proses	Perspektif Internal
Kurangnya skill pegawai dalam pelaksanaan tugasnya	16	Pegawai yang terampil dan termotivasi	Perspektif Internal

Tabel 1 adalah hasil pemetaan titik kritis dengan tujuan bisnis yang menjelaskan tentang tujuan bisnis nomer 11,12,14 dan 16 pada COBIT 5.

4.2. Identifikasi Tujuan TI

Proses identifikasi tujuan TI dilakukan dengan pemetaan antara tujuan bisnis dengan tujuan TI yang di tunjukan pada tabel 2.

Tabel 2. Pemetaan Tujuan

No.	Tujuan Bisnis (<i>Business Goals</i>)	Tujuan TI (<i>IT Goals</i>)
11	Optimasi fungsi bisnis proses	1,7,8,9,11
12	Optimasi biaya proses	5,6,11
14	Staff dan operasional yang produktif	8,16
16	Pegawai yang terampil dan termotivasi	16

Tabel 2 merupakan hasil pemetaan tujuan bisnis dengan tujuan TI yang menunjukkan mengenai tujuan TI nomor 1, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12 dan 16 pada COBIT 5.

4.1 Identifikasi Proses TI

Identifikasi proses TI dilakukan dengan penyesuaian hasil pemetaan dari tujuan bisnis antara tujuan TI dengan domain pada COBIT 5 ditunjukkan pada table 3.

Tabel 1 Pemetaan Tujuan TI dengan Proses TI

No	Tujuan TI	Proses TI				
		EDM	APO	BAI	DSS	MEA
1	Penyelarasan TI dengan strategi bisnis	1,2	1,2,3,5,7,8	1,2	-	-
5	Menyadari adanya manfaat dari diberdayakannya investasi pada bidang TI dan layanan portofolio	4,5,6,11	1	-	-	-
6	Transparasi pada biaya, manfaat, serta resiko TI	5	6,12,13	9	-	-
7	Pengiriman layanan TI yang sesuai dengan kebutuhan bisnis	5	2,8,9,10,11	5,7	-	-
8	Penggunaan aplikasi, informasi, dan solusi teknologi yang memadai	-	4	5,7	-	-
9	Ketangkasan TI	4	1,3,4,10	8	-	-
11	Optimisasi asset, sumber daya serta kemampuan TI	4	1,3,4,7	4,9,10	3	1
12	Pemberdayaan dan dukungan dari bisnis proses dengan cara mengintegrasikan aplikasi dan teknologi kedalam bisnis proses	-	8	2,7	-	-
16	Personil TI yang kompeten serta memiliki motivasi terhadap bisnis yang ada	4	1,7	-	-	-

4.1 Hasil Kuesioner Tingkat Kepentingan

Hasil dari kuesioner tingkat kepentingan dengan 11 pernyataan dari domain proses TI terhadap 7 responden yang ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Kuesioner Tingkat Kepentingan

No.	Domain	Proses
1	APO11	Manage quality (Mengelola Kualitas)
2	APO04	Manage innovation (Mengelola Inovasi)
3	DSS02	(Mengelola permintaan layanan serta insiden)
4	BAI09	Manage changes (Mengelola perubahan)
5	APO07	Manage Human Resources (Mengelola sumber daya manusia)

Hasil yang diperoleh merupakan hasil domain Tingkat Kepentingan proses TI yang memiliki nilai tertinggi pada Badan XYZ. Domain tersebut diantaranya APO11, APO04, DSS02, BAI01, dan APO07 yang selanjutnya 5 proses ti dengan nilai tertinggi di gunakan untuk melakukan proses audit pada capability level.

4.2 Hasil Kuesioner Tingkat Kepentingan

Kuesioner yang sudah diberikan penilaian dari responden selanjutnya yaitu dilakukan analisa dari nilai yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner *capability level* hingga memperoleh nilai rata-rata pada setiap domain proses TI yang dilakukan pengukuran. Hasil analisa kuesioner *Capability Level* proses TI APO11 ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Kuesioner Capability Level Proses APO11

No	Responden	Capability Level									
		Level									
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	
1	Kepala Badan	80	86	89	90	85	89	86	84	89	
2	Sekretaris	90	85	82	82	85	87	80	90	85	
3	Kasu Bagian Umum dan Kepegawaian	80	86	80	90	82	82	90	85	84	
4	Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan	80	87	90	90	84	90	85	83	80	
5	KabidKepangkatandanKedudukan Pegawai	90	85	80	80	80	80	85	90	85	
6	Kabid Formasi dan Pengembangan	85	80	85	85	80	80	80	80	86	
7	Kabid Data dan Diklat	90	85	85	80	85	80	90	85	85	
Rata – rata		85	85	84	85	83	84	85	85	85	

Tabel 5 adalah hasil kuesioner *capability level* proses TI APO11, nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner capability level proses APO11 dari 7 responden yaitu berada pada level 1 dengan nilai rata-rata sebesar 85.

Tabel 6. Hasil Kuesioner Capability Level Proses APO04

No	Responden	Capability Level									
		Level									
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	
1	Kepala Badan (BKPSDM)	90	89	90	89	85	85	80	80	88	
2	Sekretaris	85	82	80	80	80	82	85	80	80	
3	Kasu Bagian Umum dan Kepegawaian	90	90	90	87	87	85	80	80	85	
4	Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan	90	90	90	90	85	84	80	80	80	
5	Kabid Kepangkatan dan Kedudukan Pegawai	85	90	90	90	90	85	85	90	90	
6	Kabid Formasi dan Pengembangan	85	85	80	80	80	87	90	90	82	
7	Kabid Data dan Diklat	80	80	80	80	80	85	80	80	80	
Rata – rata		86	87	86	85	83	85	83	83	83	

Tabel 6 adalah hasil kuesioner *capability level* proses TI APO04, nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner capability level proses APO04 terhadap 7 responden yaitu berada pada level 3 dengan nilai rata-rata sebesar 85.

Tabel 7. Hasil Kuesioner Capability Level Proses DSS02

No	Responden		Capability Level								
			Level								
			1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
1	Kepala (BKPSDM)	Badan	90	90	90	85	90	85	85	80	85
2	Sekretaris		85	90	90	90	80	87	90	90	82
3	Kasu Bagian Umum dan Kepegawaian		85	85	85	90	90	80	90	85	85
4	Kepala Keuangan dan Perencanaan	Bagian dan	80	85	85	80	90	85	85	80	85
5	Kabid Kepangkatan dan Kedudukan Pegawai		85	82	80	80	80	82	80	85	85
6	Kabid Formasi dan Pemnegmbangan		80	90	85	85	82	87	85	87	85
7	Kabid Data dan Diklat		85	85	85	85	80	85	80	85	80
Rata – rata			84	87	86	85	85	84	85	85	84

Tabel 7 adalah *capability level* proses TI DSS02, rata-rata yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner *capability level* proses DSS02 terhadap 7 responden yaitu berada pada level 1 dengan nilai rata-rata sebesar 84.

Tabel 8. Hasil Kuesioner Capability Level Proses BAI09

No	Responden		Capability Level								
			Level								
			1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
1	Kepala (BKPSDM)	Badan	75	80	80	80	81	84	80	80	80
2	Sekretaris		85	80	80	80	80	80	80	80	80
3	Kasu Bagian Umum dan Kepegawaian		70	80	70	80	82	85	90	90	90
4	Kepala Bagian Keuangan- dan Perencanaan		70	80	80	80	80	80	80	80	80
5	Kabid Kepangkatan dan- Kedudukan Pegawai		90	90	90	85	85	85	90	90	85
6	Kabid Formasi dan Pemnegmbangan		80	80	80	80	80	80	80	80	80
7	Kabid Data dan Diklat		85	75	80	75	80	75	80	80	90
Rata – rata			79	81	80	80	81	81	83	83	84

Tabel 8 adalah *capability level* proses TI BAI09, rata-rata yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner *capability level* proses BAI09 terhadap 7 responden yaitu berada pada level 1 dengan nilai rata-rata sebesar 79.

Tabel 9. Hasil Kuesioner Capability Level Proses APO07

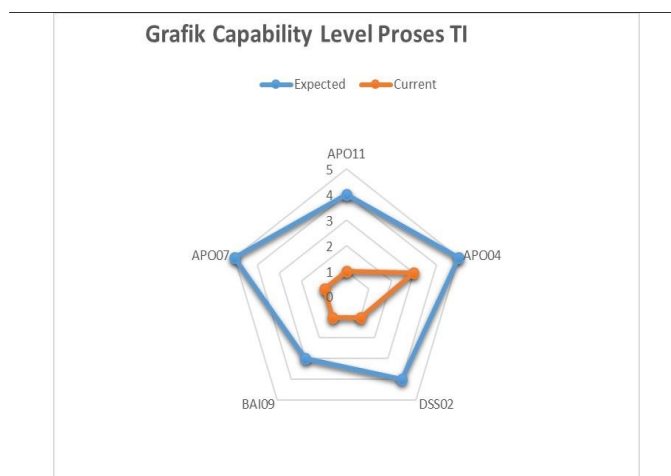
No	Responden		Capability Level								
			Level								
			1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
1	Kepala (BKPSDM)	Badan	85	85	85	85	85	85	82	80	80
2	Sekretaris		85	80	80	80	85	90	90	90	90

3	Kasu Bagian Umum dan Kepegawaian	85	85	85	80	80	80	80	80	80
4	Kepala Bagian Keuangan dan Perencanaan	85	85	85	85	85	85	80	80	80
5	Kabid Kepangkatan dan Kedudukan Pegawai	80	80	85	85	85	85	85	82	80
6	Kabid Formasi dan Pemnegmbangan	85	85	85	70	85	90	90	90	90
7	Kabid Data dan Diklat	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Rata – rata		85	84	85	82	85	86	85	85	84

Tabel 9 adalah *capability level* proses TI APO07, nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner *capability level* proses APO07 terhadap 7 responden yaitu berada pada level 1 dengan nilai rata-rata sebesar 85.

4.3 Analisis Tingkat Kesenjangan

Analisis tingkat kesenjangan yang dilakukan di Badan kepegawaian XYZ mengenai *capability* saat ini (*current capability*) dan tingkat *capability* yang di harapkan (*expected capability*) dapat direpresentasikan ke dalam diagram jaring yaitu seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Analisis Tingkat Kesenjangan

4.4 Mengatasi Kesenjangan Capability Proses TI

Mengatasi kesenjangan pada *capability* proses TI di lakukan dengan memberikan saran perbaikan terhadap domain APO 11, APO 04, DSS 02, BAI 09, APO 07. Pemberian saran perbaikan dilakukan dengan berpedoman pada COBIT 5 dan ISO 38500. ISO 38500 dalam membberikan saran perbaikan bertujuan agar Kepala badan Kepegawaian XYZ dalam mengelola teknologi informasi menjadi lebih efektif dan efisien.

PENJELASAN

Belum maksimalnya pelayanan administrasi kepegawaian sehingga kualitas pelayanan kepegawaian (ASN) kurang maksimal.

REKOMENDASI

COBIT 5 Rekomendasi Jangka Pendek

- Melakukan komunikasi secara intensif terhadap permasalahan pada proses pelayanan administrasi Contoh : mengkomunikasikan secara jelas mengenai persyaratan administrasi kepada ASN.

ISO 3850

Rekomendasi Jangka Pendek

- Responsibility* (Tanggung Jawab) memonitor, mengarahkan, dan mengevaluasi SDM khususnya pada pelayanan administrasi agar dapat meminimalisir yang terjadi terkait de-

ngan data dan sistem informasi yang diope-
rasikan.

2. *Conformance* (Kesesuaian) Memastikan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekomendasi Jangka Menengah

1. Melakukan pengawasan serta evaluasi jangka pendek yang berkala. Cara ini adalah yang paling sederhana yang dapat diambil oleh organisasi dalam jangka pendek, guna memaksimalkan kinerja dari tim itu sendiri.

Rekomendasi Jangka Menengah

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab) Disini yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan monitor atau dengan melakukan evaluasi terhadap bagaimana para pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar maksimal.

Rekomendasi Jangka Panjang

1. Seleksi dan pelatihan merupakan salah satu jawaban jangka panjang untuk permasalahan ini. Dimana dengan mengadakan seleksi yang tepat pada para calon pegawai (yang sesuai dengan kebutuhan) serta memberikan pelatihan berkala. Tentunya masalah ini dapat teratasi.

Rekomendasi Jangka Panjang

1. *Strategy* (Strategi)
Melakukan evaluasi dengan melihat bagaimana para pegawai bekerja, dan menerapkan bagaimana sebuah strategi dapat menuntaskan permasalahan. Semisal dengan mengadakan pelatihan dan evaluasi berkala akan menjadi strategi yang bagus dalam pengembangan.
1. *Performance* (Performa) Melakukan pelatihan yang berkala pada para pegawai, sehingga kedepannya akan dapat menghasilkan SDM yang dapat melakukan tugasnya dengan maksimal dan berjangka panjang

Pemberian saran perbaikan pada proses TI APO11 untuk meningkatkan kinerja proses level 1 (*Performed Process*) agar memenuhi pencapaian dari tujuan instansi sehingga mencapai level 4 (*Predictable Process*)

PENJELASAN	
Kurang optimalnya pelayanan lewat email dan telepon	
REKOMENDASI	
COBIT 5	ISO 3850
<p>Rekomendasi Jangka Pendek</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan komunikasi secara intensif tentang tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai yang melakukan Pelayanan administrasi menggunakan email dan telepon <p>Rekomendasi Jangka Menengah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerjasama dengan bidang IT untuk memaksimalkan penggunaan sarana yang berbau teknologi yang secara langsung berpengaruh pada pelayanan. <p>Rekomendasi Jangka Panjang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seleksi dan pelatihan merupakan salah satu jawaban jangka panjang untuk permasalahan ini. Dimana dengan mengadakan seleksi yang tepat pada para calon pegawai (yang sesuai dengan kebutuhan) serta memberikan pelatihan berkala. Kemudian, menjalin kerja sama yang tepat dan tertata dengan divisi IT, tentunya masalah ini dapat teratasi. 	<p>Rekomendasi Jangka Pendek</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Strategy</i> (Strategi) Mengelola komunikasi dan tanggung jawab yang jelas kepada SDM khususnya yang melakukan pelayanan administrasi kepada ASN. <p>Rekomendasi Jangka Menengah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Performance</i> (Performa) Melakukan kontrol terhadap performa dari setiap pegawai agar dapat memaksimalkan pekerjaan dari setiap orang. <p>Rekomendasi Jangka Panjang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Manage Innovation</i> (Mengelola inovasi) Memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam pengembangan diri dalam bidang teknologi, dimana dengan memberikan hal tersebut, para pegawai akan dapat berinovasi dan dapat mengikuti perkembangan TI atau teknologi yang dapat diterapkan di dunia kerja.

Pemberian rekomendasi pada proses TI APO04 dilakukan dengan meningkatkan kinerja proses level 3 (*Established Process*) agar memenuhi pencapaian dari tujuan instansi sehingga mencapai level 5 (*optimising process*)

PENJELASAN	
ASN yang belum sepenuhnya paham tentang sistem pelayanan yang ada	
REKOMENDASI	
COBIT 5	ISO 3850
Rekomendasi Jangka Pendek	Rekomendasi Jangka Pendek
<p>1. Melakukan kerjasama dengan pihak penyedia layanan promosi untuk mempromosikan sistem layanan Contoh: melakukan promosi sistem layanan administrasi ASN dengan melakukan pemasangan iklan berupa banner pada lokasi yang strategis</p>	<p>1. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab) Merencanakan, mengevaluasi, dan memonitor SDM yang bertanggung jawab dalam proses sosialisasi sistem layanan serta pengelolaan informasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>2. <i>Strategy</i> (Strategi) Mengadakan sosialisasi dan promosi terkait dengan sistem layanan yang disediakan guna mempermudah proses pelayanan yang dilakukan.</p> <p>3. <i>Conformance</i> (Kesesuaian) Memonitor, mengarahkan, dan mengevaluasi sejauh mana kegiatan sosialisasi dan promosi sistem layanan yang disediakan agar tidak menyalahi aturan atau regulasi yang berlaku, baik dari undang-undang dan standar yang ditetapkan</p>
Rekomendasi Jangka Menengah	Rekomendasi Jangka Menengah
<p>1. Melakukan penyuluhan dan pengenalan sistem kepada para pegawai yang ada di kabupaten Tabanan itu sendiri. Dengan cara dibagi ke beberapa daerah, cara ini merupakan yang paling cepat yang dapat dilakukan.</p>	<p>1. <i>Manage Service Request and Incident</i> (Mengelola Permintaan Layanan dan Insiden) dengan mengadakan atau memberikan sosialisasi rutin, entah secara langsung atau secara online tentang perubahan atau jika adanya update tentang sistem yang ada</p>
Rekomendasi Jangka Panjang	Rekomendasi Jangka Panjang
<p>1. Menyediakan platform informasi yang dapat dengan mudah diakses oleh para ASN, seperti media sosial, yang berisikan informasi mengenai bagaimana sistem di BKPSM Kabupaten Tabanan bekerja. Selain itu, menjalin kerjasama antar divisi, terutama dengan divisi IT, sehingga penggunaan media tersebut lebih optimal.</p>	<p>2. <i>Manage Innovation</i> (Mengelola inovasi) Memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam pengembangan diri dalam bidang teknologi, dimana dengan memberikan hal tersebut, para pegawai akan dapat berinovasi dan dapat mengikuti perkembangan TI atau teknologi yang dapat diterapkan di dunia kerja.</p> <p>3. <i>Performance</i> (Performa) Melakukan pelatihan yang berkala pada para pegawai, sehingga kedepannya akan dapat menghasilkan SDM yang dapat melakukan tugasnya dengan maksimal dan berjangka panjang.</p>

Pemberian saran perbaikan pada proses TI DSS02 bertujuan untuk meningkatkan kinerja proses level 1 (Performed Process) untuk memenuhi pencapaian dari tujuan instansi sehingga mencapai level 5 (*optimising process*)

PENJELASAN	
Gedung Badan Kepegawaian XYZ relatif kecil, sehingga sering terganggunya pegawai dalam melakukan pekerjaannya ataupun dalam melayani ASN.	
REKOMENDASI	
COBIT 5	ISO 3850
Rekomendasi Jangka Pendek	Rekomendasi Jangka Pendek
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan posisi dan juga hubungan dari setiap divisi. Dengan mengoptimalkan peranan dan hubungan beberapa divisi dalam organisasi, tentunya beberapa lokasi dapat dibagi atau dipergunakan Bersama, yang tentunya dapat menjadi jawaban sementara untuk permasalahan ini. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab) Dapat diartikan dengan mengetahui tanggung jawab masing-masing, sehingga sharing lokasi dapat dilakukan, dan pengoptimalan lokasi atau sarana dapat dilakukan. 2. <i>Performance</i> (Performa) Dengan mengetahui hubungan antar divisi, performa harus dapat ditingkatkan dengan adanya efektivitas kerja yang terjadi dari hubungan tersebut.
Rekomendasi jangka Menengah	Rekomendasi Jangka Menengah
<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan komposisi Gedung. Hal ini dapat dilakukan dengan berkaca pada hasil dari saran jangka pendek yang telah dilakukan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Acquisition</i> Melakukan penempatan dan komunikasi yang baik dari setiap anggota, guna memaksimalkan space yang tersedia
Rekomendasi Jangka Panjang	Rekomendasi Jangka Panjang
<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk rekomendasi jangka panjang, hal yang dapat dilakukan adalah dengan ekspansi. Ekspansi jangka panjang merupakan salah satu hal penting, guna menunjang kinerja dari tim kedepannya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Strategy</i> (Strategi) Melakukan evaluasi dengan melihat bagaimana para pegawai bekerja, dan menerapkan bagaimana sebuah strategi dapat menuntaskan permasalahan. Semisal dengan mengadakan pelatihan dan evaluasi berkala akan menjadi strategi yang bagus dalam pengembangan.

Pemberian saran perbaikan pada proses TI BAI09 bertujuan untuk meningkatkan kinerja proses level 1 (Performed Process) agar memenuhi pencapaian dari tujuan instansi sehingga mencapai level 5 (*optimising process*)

PENJELASAN	
Kurangnya kemampuan dari pegawai dalam menjalankan tugasnya	
REKOMENDASI	
COBIT 5	ISO 3850
Rekomendasi Jangka Pendek	Rekomendasi Jangka Pendek
<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan rapat berkala guna mendiskusikan solusi yang berkaitan dengan performa dari para pegawai, yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan terhadap ASN. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Human Behavior (Prilaku Manusia) Rapat berkala yang memonitoring perilaku dari setiap pegawai dalam bekerja, termasuk etos kerja dan bagaimana mereka menanggapi sebuah perubahan yang terjadi, guna menghasilkan pelayanan yang lebih baik kedepannya.
Rekomendasi Jangka Menengah	Rekomendasi Jangka Menengah

1. Melakukan monitoring dan evaluasi SDM untuk mengetahui kemampuan dari setiap individu sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal.	1. <i>Performance</i> (Performa) Dengan mengetahui hubungan antar divisi, performa harus dapat ditingkatkan dengan adanya efektivitas kerja yang terjadi dari hubungan tersebut.
Rekomendasi Jangka Panjang	Rekomendasi Jangka Panjang
1. Memberikan pengembangan langsung dari organisasi, dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri.	1. <i>Manage Human Resources</i> (Mengelola Sumber Daya Manusia) Kurangnya kemampuan dari SDM y menjadi salah satu permasalahan utamanya. Terutama dalam bagaimana para pegawai memanfaatkan TI dalam proses bisnis . Solusi jangka panjang yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan berkala terhadap SDM yang ada, dengan pemberian pelatihan ini, tentunya akan meningkatkan skill dan pengetahuan dari SDM yang ada. Selain itu, proses seleksi juga harus diperhatikan, dimana dalam proses seleksi pegawai, haruslah dipilih mereka yang memiliki kualifikasi yang tepat, sehingga dapat maksimal dalam menjalankan sistem bisnis yang ada

Pemberian rekomendasi pada proses TI APO07 dilakukan dengan meningkatkan kinerja proses level 1 (Performed Process) agar memenuhi pencapaian dari tujuan instansi sehingga mencapai level 5 (*optimising process*)

5. Conclusion

Audit yang dilakukan pada Badan kepegawaian XYZ memperoleh kesimpulan yaitu tata kelola TI menggunakan standar framework COBIT 5 dan ISO 38500 mendapatkan 5 domain adalah APO11,APO04, DSS02, BAI09, dan APO07. Hasil dari capability terhadap proses TI APO11 ada pada level 1 dengan nilai gap 3, untuk proses TI APO04 berada pada level 3 dengan gap sebesar 2, pada proses TI DSS02 berada pada level 1 dengan gap 3, pada proses TI BAI09 berada pada level 1 dengan gap 2, pada proses TI APO07 berada pada level 1 dengan gap sebesar 4 sehingga nilai rata-rata berdasarkan 5 domain proses TI gap yaitu 2,8. Saran perbaikan yang diberikan setelah melakukan evaluasi menggunakan framework COBIT 5, pemberian saran perbaikan menggunakan standar framework COBIT 5 dan ISO 38500. Maka dari itu, masalah yang ditemui, pada akhirnya dipilih domain APO07 sebagai proses TI yang akan diimplementasikan. Dalam hal ini, pemberian rekomendasi terhadap proses TI APO07, merujuk kepada bagaimana pegawai dapat memberikan layanan yang optimal kepada ASN. Pemberian rekomendasi disini hanya berfokus pada proses TI APO07, karena ini merupakan bagian esensial dan penting, yang berkaitan langsung dengan fungsi utama dari Badan Kepegawaian XYZ dalam hal ini, pemberian jasa atau layanan yang diterima oleh ASN dari pihak Badan Kepegawaian XYZ masih dinilai belum maksimal, terutama bagaimana para pegawai masih belum maksimal dalam mengaplikasikan sistem teknologi informasi dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

- [1] B. Sutomo and M. A. Saputra, "Perancangan Tata Kelola Teknologi Informasi Pada Perguruan Tinggi Dengan Menggunakan Framework Cobit 5 Studi Kasus : Stmik Dharma Wacana Metro," *Int. Res. Big-Data Comput. Technol. I-Robot*, vol. 1, no. 1, pp. 66–80, 2017, doi: 10.53514/ir.v1i1.7.
- [2] M. Adhisyanda Aditya, R. Dicky Mulyana, and A. Mulyawan, "Perbandingan COBIT 2019 dan ITIL V4 Sebagai Panduan Tata Kelola dan Management IT," *J. Comput. Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 100–105, 2019, [Online]. Available: <http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/206>.

- [3] S. P. Yoga Artana, Arya Sasmita, "Evaluasi tata kelola teknologi informasi pada kantor pertanahan xyz," vol. 2, no. 1, 2021.
 - [4] M. M. Rio Septian Hardinata, Wirda Fitriani, Cahyo Pramono and A. K. Husni Muharam Ritonga, Leni Marlina, Suheri, "Audit Tata Kelola Teknologi Informasi menggunakan Cobit 5 (Studi Kasus : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan)," J. Tek. Dan Inform., vol. 6, no. 01, pp. 42–45, 2019.
 - [5] ridho anang rizaldi, "Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Framework Cobit 5 (Studi Kasus: Pt.Indocom Tambak Udang Lampung)," vol. 5, 2019, doi: 10.31219/osf.io/m7rab.
 - [6] Y. Febriani, "Jurnal sistem informasi dan tenologi," Sitech, vol. Vol 1, No, pp. 1– 6, 2018.
 - [7] ISACA. and J. W. Lainhart, COBIT 5: A business framework for the governance and management of enterprise IT COBIT 5, vol. 34, no. 1. 2012.
 - [8] ISACA, Enabling Processes. 2012.
 - [9] C. Feltus, "Introducing ISO / IEC 38500 : Corporate Governance in ICT Christophe Feltus," no. January 2008, 2008, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/228783683_Introducing_ISOIEC_3850_0_Corporate_Governance_in_ICT.
 - [10] Hamidovic Haris, "Fundamentals of IT Governance Based on ISO/IEC 38500," ISACA J., vol. V, no. October 2010, 2010, [Online]. Available: <http://www.isaca.org/Journal/Past-Issues/2010/Volume-5/Documents/10v5-online-funda>
-